

Aleksandra Pietras¹

<http://dx.doi.org/10.18778/8088-306.2.06>

Ochrona interesu pracodawcy w świetle przepisów prawa pracy i ustawy o zwalczaniu nieuczciwej konkurencji

Uwagi wprowadzające

W prawie pracy odnaleźć możemy wiele norm prawnych, których konstrukcja świadczy o dążeniu ustawodawcy do zachowania minimalnych uprawnień pracowniczych i choć nie można zaprzeczyć, że to pracownik jest z reguły słabszą stroną stosunku pracy, bez wątplenia istnieje również potrzeba ochrony interesów pracodawcy, który niejednokrotnie musi stawić czoło twardym zasadom gry rynkowej. Dlatego istotne jest, aby za pośrednictwem stanowionego prawa nie dopuszczać do interwencji zakłócającej prawidłowe oddziaływanie mechanizmu rynkowego, ale jednocześnie umożliwić wszystkim podejmującym rywalizację podmiotom funkcjonowanie w warunkach uczciwej konkurencji. Stąd pojawiły się w prawie pracy, ale również poza tą gałęzią prawa regulacje, których celem jest eliminowanie nielejalności w stosunkach między stronami stosunku pracy.

W kodeksie pracy, przepisami stanowiącymi prawną podstawę dla wzmocnienia ochrony interesu pracodawcy są art. 101¹ § 1 k.p.² oraz art. 101² § 1 k.p., umożliwiające pracodawcy i pracownikowi zawarcie odpowiednio: umowy o zakazie konkurencji w trakcie trwania stosunku pracy oraz umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy. Mimo iż przepis art. 101¹ § 1 k.p. posługuje się sformułowaniem „w zakresie określonym w odrębnej umowie”, należy przyjąć, że podstawą dla związania pracownika zakazem konkurencji jest obowiązek, o którym stanowi art. 100 § 2 pkt. 4 k.p., czyli pracowniczy obowiązek dbałości o dobro zakładu pracy. Dobro zakładu pracy, jako dobro wspólne pracodawcy i zatrudnionych w nim pracowników powinno stanowić punkt odniesienia dla działań podejmowanych przez obie strony stosunku pracy, zaś umowa stron stanowi jedynie doprecyzowanie i uszczegółowienie tego uniwersalnego obowiązku pod kątem dookreślenia zakresu terytorialnego, przedmiotowego i czasowego zakazu konkurencji.

¹ Doktorantka, Uniwersytet Łódzki, Wydział Prawa i Administracji, Katedra Prawa Pracy.

² Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy, Dz. U. z 2014 r., poz. 1502 ze zm., dalej: k.p.

Umowny zakaz konkurencji, o którym stanowi Kodeks pracy oraz będący źródłem tego zakazu pracowniczy obowiązek dbałości o dobro zakładu pracy stanowią podstawę dla ograniczenia pracownika w możliwości podejmowania działalności noszącej znamiona konkurencyjnej i mają na celu ochronę interesu pracodawcy bez względu na posiadany przez podmiot zatrudniający status przedsiębiorcy. Biorąc pod uwagę, iż nie każdy pracodawca jest przedsiębiorcą, a prowadzona przez pracodawcę działalność niekoniecznie musi być działalnością gospodarczą należy stwierdzić, że działalność konkurencyjna na gruncie prawa pracy ma szerszy zakres podmiotowy, obejmuje bowiem wszystkich pracodawców bez względu na to, czy posiadają status przedsiębiorcy, jak również szerszy zakres przedmiotowy, ponieważ może obejmować także pozagospodarczą sferę działalności pracodawcy, która może mieć charakter nieodpłatny lub zarobkowy.

Natomiast ochrona przed nieuczciwą konkurencją przewidziana w ustawie z dnia 16 kwietnia 1993 r. o zwalczaniu nieuczciwej konkurencji³ przysługuje pracodawcom prowadzącym działalność gospodarczą. Taki wniosek możemy wyprowadzić z brzmienia art. 1 u.z.n.k., który wyraźnie stanowi, że ustawa reguluje zapobieganie i zwalczanie nieuczciwej konkurencji w działalności gospodarczej, w interesie publicznym, przedsiębiorców oraz klientów. Natomiast zgodnie z art. 2 u.z.n.k., przedsiębiorcami w rozumieniu przyjętym w tej ustawie są osoby fizyczne, osoby prawne oraz jednostki organizacyjne niemające osobowości prawnej, które prowadząc, chociażby ubocznie, działalność zarobkową lub zawodową uczestniczą w działalności gospodarczej.

Analiza przepisów u.z.n.k. pozwala więc na stwierdzenie, że podmiotem chronionym na gruncie u.z.n.k. może być przedsiębiorca w znaczeniu przyjętym w art. 2 u.z.n.k., a więc również pracodawca, który prowadzi działalność gospodarczą. Wątpliwości może natomiast budzić kwestia odpowiedzi na pytanie, kto może być sprawcą czynu nieuczciwej konkurencji? Odwołując się do treści art. 3 u.z.n.k. należy bowiem stwierdzić, że: „czynem nieuczciwej konkurencji jest działanie sprzeczne z prawem lub dobrymi obyczajami, jeżeli zagraża lub narusza interes innego przedsiębiorcy lub klienta”. Sformułowanie tego przepisu zdaje się więc wskazywać, że podmiotem, któremu można przypisać sprawstwo czynu nieuczciwej konkurencji jest przedsiębiorca w rozumieniu art. 2 u.z.n.k. Jednak analiza dalszych przepisów

³ Ustawa z dnia 16 kwietnia 1993 r. o zwalczaniu nieuczciwej konkurencji, Dz.U.2003.153.1503, dalej: u.z.n.k.

u.z.n.k., odnoszących się do poszczególnych czynów nieuczciwej konkurencji skłania do rozważenia, czy rzeczywiście właściwe jest stwierdzenie, że tylko przedsiębiorca może dopuścić się czynu nieuczciwej konkurencji i w związku z tym ponosić odpowiedzialność z tego tytułu na zasadach określonych w u.z.n.k.

Odpowiedź na to pytanie jest bardzo istotna ze względu na reguły rządzące odpowiedzialnością osoby, która dopuszcza się czynu nieuczciwej konkurencji. Jeśli przyjmiemy, że sprawcą czynu nieuczciwej konkurencji może być nie tylko przedsiębiorca w rozumieniu art. 2 u.z.n.k., ale również pracownik, to ma to istotne znaczenie z punktu widzenia pracownika oraz przedsiębiorcy, którego interes został zagrożony lub naruszony czynem nieuczciwej konkurencji. Przewidziana bowiem w u.z.n.k. odpowiedzialność podmiotu dopuszczającego się czynu nieuczciwej konkurencji ma charakter odpowiedzialności zaostrożonej w stosunku do reguł rządzących materialną odpowiedzialnością pracowniczą w przypadku, gdy pracownik wyrządził pracodawcy szkodę z winy nieumyślnej. Poza tym ważne jest także rozstrzygnięcie, czy pracodawca będący przedsiębiorcą może wystąpić przeciwko pracownikowi z roszczeniami zarówno z tytułu naruszenia umownego zakazu konkurencji, jak i z przysługującymi mu na mocy u.z.n.k. w sytuacji, gdy zachowanie pracownika spełnia jednocześnie kryteria pozwalające na zakwalifikowanie go do kategorii czynów nieuczciwej konkurencji.

Tajemnica pracodawcy a tajemnica przedsiębiorstwa

Aby rozwiązać wątpliwości nagromadzone wokół tej kwestii należy w pierwszej kolejności zastanowić się, w jakiej relacji pozostają względem siebie pojęcia: tajemnicy przedsiębiorstwa, tajemnicy pracodawcy i „szczególnie ważnych informacji”, do których odnosi się art. 101² § 1 k.p.

O tajemnicy pracodawcy stanowi art. 100 § 2 pkt. 4 k.p. Zgodnie z jego treścią pracownik jest zobowiązany m.in. do zachowania w tajemnicy informacji, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę. Informacje, które określamy mianem tajemnicy pracodawcy dzielą się na informacje „szczególnie ważne”, czyli te, do których dostęp stanowi przesłankę zawarcia klauzuli konkurencyjnej i „pozostałe”⁴.

⁴ M. Lewandowicz-Machnikowska. *Klauzula konkurencyjna w kodeksie pracy*, Warszawa 2004. s. 79–80.

Należy więc uznać, że pojęcie tajemnicy pracodawcy, do której odnosi się ustawodawca w art. 100 § 2 pkt. 4 jest pojęciem szerszym niż pojęcie „szczególnie ważnych informacji” z art. 101² § 1 k.p.

W tym miejscu pojawia się jednak pytanie: jak należy rozumieć pojęcie „szczególnie ważnych informacji, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę”? Czy o uznaniu danych informacji za szczególnie ważne decydują kryteria subiektywne, czy może obiektywne?

W jednym z orzeczeń Sąd Najwyższy (dalej: SN) stwierdził, iż oceniając rodzaj i zakres „szczególnie ważnych informacji” należy odnieść się do przedmiotu działalności pracodawcy (faktycznej lub potencjalnej), jak również podkreślił, iż to pracodawca ocenia ich wagę i „ważność” dla swoich interesów. Zdaniem SN bez wątpienia, takimi szczególnie ważnymi dla pracodawcy informacjami może być wiedza pracownika o danych składających się na znajomość rynku dystrybucji i zbytu⁵.

Także w literaturze przedmiotu odnaleźć możemy interpretacje tego pojęcia. M. Lewandowicz-Machnikowska za szczególnie ważne informacje uznaje informacje specjalne, mające znaczenie strategiczne decydujące o pozycji pracodawcy na rynku gospodarczym⁶. Zdaniem P. Nachmanna, szczególnie ważne informacje to informacje, z którymi pracownik zapoznał się w związku ze swoim zatrudnieniem, które wiążą się z zakresem działania podmiotu zatrudniającego, które mogą stanowić tajemnicę przedsiębiorstwa albo mogą być innymi informacjami, które w przypadku ich ujawnienia, mogłyby narazić pracodawcę na szkodę, mimo że z formalnego punktu widzenia tajemnicą przedsiębiorstwa nie są, a mają istotny wpływ na jego funkcjonowanie⁷. Dla określenia, czym są szczególnie ważne informacje, o których stanowi art. 101² § 1 k.p. pomocne może być również odwołanie się do art. 11 u.z.n.k., który będzie jeszcze przedmiotem analizy w niniejszym opracowaniu.

Biorąc pod uwagę powyższe rozważania należy więc stwierdzić, że szczególnie ważne informacje, o których mowa w art. 101² § 1 k.p. stanowią szerszą kategorię pojęciową niż tajemnica przedsiębiorstwa zdefiniowana w u.z.n.k., a także, że o wadze określonych informacji przesądzają nie obiektywne kryteria, lecz subiektywne przekonanie pracodawcy, gdyż – zgodnie z orzecznictwem SN – dla przyjęcia, że

⁵ Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 24 października 2006 roku, II PK 39/06, Lex nr 309389.

⁶ M. Lewandowicz-Machnikowska, *Klauzula...*, s. 81.

⁷ P. Nachmann, *Pojęcie i rodzaje klauzul konkurencyjnych*, „PiZS”, nr 1/1997, s. 22.

dane informacje są szczególnie ważne wystarczy, że zdaniem pracodawcy ujawnienie ich lub wykorzystanie przez pracownika w działalności konkurencyjnej mogłoby narazić go na straty⁸.

Zdaniem SN pracodawca dążąc do zawarcia umowy o zakazie konkurencji chroni swoje interesy oparte na przekonaniu, że pracownik ma dostęp do informacji, które uznaje za szczególnie ważne, ponieważ ich ujawnienie mogłoby narazić go na szkodę⁹. Podobnie w wyroku z 11 stycznia 2006 r. SN uznał, że to pracodawca powinien przewidzieć, czy wykorzystanie przez pracownika nabytej wiedzy, mogłoby narazić go na straty przy podjęciu przez pracownika działalności konkurencyjnej. Dlatego pracodawca może zawrzeć z pracownikiem umowę o zakazie konkurencji, gdy jedynie przewiduje, że pracownik uzyska dostęp do szczególnie dla niego ważnych informacji¹⁰. Wśród przedstawicieli doktryny odnaleźć można także i takich, którzy mają odmienne zapatrywanie na tę kwestię. Zdaniem M. Lewandowicz-Machnikowskiej zawierający kierunek wykładni, który wynika z wyjątkowego charakteru przepisów o klauzuli konkurencyjnej skłania do przyjęcia, że chodzi o oceny zobiektywizowane¹¹. To właśnie stanowisko wydaje się być trafne. Nie można bowiem zaprzeczyć, że ocena pracodawcy w kwestii wagi informacji jest bardzo ważna, ale trzeba mieć też na uwadze, że skoro instytucja klauzuli konkurencyjnej stanowi wyjątek od zasady wolności pracy, to należy z dużą ostrożnością oceniać spełnienie przesłanek warunkujących możliwość jej zawarcia.

Podsumowując dotychczasowe rozważania należy więc stwierdzić, że pojęcie tajemnicy pracodawcy nie stanowi jednolitej kategorii pojęciowej, gdyż zawiera w sobie informacje „szczególnie ważne” i pozostałe. Tak rozumiana tajemnica pracodawcy jest pojęciem szerszym niż tajemnica przedsiębiorstwa z u.z.n.k. i do niej również odnosi się art. 100 § 2 pkt. 5 k.p., zgodnie z którym pracownik jest obowiązany przestrzegać tajemnicy określonej w odrębnych przepisach. Tajemnice, o których mowa w tym przepisie, w pewnym zakresie stanowią też tajemnicę pracodawcy¹².

Z pewnością to sformułowanie odnieść możemy do tajemnicy przedsiębiorstwa, o której stanowi art. 11 u.z.n.k. Już wstępna analiza

⁸ Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 16 maja 2001 roku, I PKN 402/00, Lex nr 74886.

⁹ Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 lutego 2009 roku, II PK 223/08, Lex nr 523521.

¹⁰ Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 11 stycznia 2006 r., II PK 110/05, Lex nr 211685.

¹¹ M. Lewandowicz-Machnikowska, *Klauzula...*, s. 81.

¹² Z. Góral, *Komentarz do art. 100, [w:] Kodeks pracy. Komentarz*, red. K.W. Baran, s. 715-716.

tej definicji pozwala na stwierdzenie, że zakresy pojęć „tajemnica pracodawcy” i „tajemnica przedsiębiorstwa” krzyżują się, choć obowiązek pracowniczy zawarty w art. 100 § 2 pkt. 4 k.p. obejmuje szerszy krąg zdarzeń, ponieważ nie dotyczy wyłącznie zdarzeń, co do których pracodawca podjął działania mające na celu ich „utajnienie”¹³.

Poza tym informacje tworzące tajemnicę pracodawcy nie muszą mieć charakteru informacji mających wartość gospodarczą¹⁴, choć jak słusznie podkreśla się w doktrynie, w przypadku przedsiębiorcy będącego pracodawcą większość informacji, których ujawnienie mogłoby narazić go na szkodę objęta jest tajemnicą przedsiębiorstwa¹⁵. Gdybyśmy przyjęli, że informacje objęte zakresem art. 11 u.z.n.k. nie mogą stanowić jednocześnie tajemnicy pracodawcy, to uniemożliwiłoby to ich ochronę w drodze klauzuli konkurencyjnej. Poza tym, w przypadku tych informacji, które nie stanowią tajemnicy przedsiębiorstwa ze względu na brak działań pracodawcy zmierzających do utrzymania ich w poufności, a które ze względu na swój charakter mogłyby być za takie uznane, objęcie ich ochroną przez zawarcie klauzuli konkurencyjnej byłoby zarazem działaniem zmierzającym do ich utajnienia, w związku z tym informacje te stawałyby się tajemnicą przedsiębiorstwa i nie mogłyby być już chronione przez objęcie ich postanowieniami umowy o zakazie konkurencji po ustaniu zatrudnienia¹⁶.

To, że tajemnica pracodawcy może być jednocześnie tajemnicą przedsiębiorstwa, choć desygnaty obu pojęć nie są tożsame, znajduje potwierdzenie w orzecznictwie SN. W wyroku z dn. 25 stycznia 2007 r. SN przyjął, że fakt zwolnienia byłych pracowników z zakazu konkurencji po ustaniu stosunku pracy nie jest równoznaczny z godzeniem się przez pracodawcę na ich ujawnianie lub uczynienie z nich dowolnego użytku, zwłaszcza sprzecznego z interesem pracodawcy. Nawet gdy dojdzie do rozwiązania stosunku pracy byli pracownicy mają obowiązek zachowania w tajemnicy posiadanych informacji stanowiących tajemnicę przedsiębiorstwa¹⁷.

Pracownik jako sprawca czynu nieuczciwej konkurencji

Jeżeli uznamy, że tajemnica pracodawcy może być jednocześnie tajemnicą przedsiębiorstwa to należy również przyjąć, że w pewnych przypadkach, gdy pracownik łamie zakaz konkurencji wynikający z zawartej z pracodawcą umowy, bądź ujawnia informacje mogące narazić

¹³ P. Prusinowski, *Zakaz konkurencji w prawie pracy*, Warszawa 2014, s. 23.

¹⁴ Ibidem, s. 23.

¹⁵ M. Lewandowicz-Machnikowska, *Klauzula...*, s. 79.

¹⁶ Ibidem, s. 79–80.

¹⁷ Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 25 stycznia 2007 roku, I PK 207/06, Lex 400404.

pracodawcę na szkodę pomimo braku umowy o zakazie konkurencji, możliwe jest również popełnienie przez niego czynu nieuczciwej konkurencji. Jak pogodzić taki wniosek z brzmieniem art. 3 u.z.n.k., który w zestawieniu z art. 1 i art. 2 u.z.n.k. zdaje się odnosić sprawstwo czynu nieuczciwej konkurencji do przedsiębiorcy?

Sądzę, że należy zgodzić się z prezentowanym w literaturze poglądem, iż u.z.n.k. wyraża jedynie zasadę, zgodnie z którą sprawcą czynu nieuczciwej konkurencji jest przedsiębiorca¹⁸, nie ma ona jednak charakteru absolutnego i istnieją od niej wyjątki, jak choćby ten sformułowany w art. 11 u.z.n.k., który stanowi, iż „czynem nieuczciwej konkurencji jest przekazanie, ujawnienie lub wykorzystanie cudzych informacji stanowiących tajemnicę przedsiębiorstwa albo ich nabycie od osoby nieuprawnionej, jeżeli zagraża lub narusza interes przedsiębiorcy”.

Przemawia za tym m.in. stwierdzenie, że to pracownik ma najlepszy dostęp do informacji stanowiących tajemnicę przedsiębiorstwa¹⁹. Biorąc za punkt wyjścia rodzaj informacji chronionych na gruncie u.z.n.k., tj. w szczególności informacji technologicznych (np. dotyczących sposobu produkcji), informacji technicznych (np. projekty nieopatentowanych rozwiązań technicznych), informacji handlowych (np. listy dostawców, klientów), informacji organizacyjnych (np. wynagrodzenia wypłacane pracownikom, system dystrybucji)²⁰ wydaje się być słuszne przyjęcie, że zasadniczo to pracownik ze względu na wykonywaną pracę bądź zajmowane stanowisko w największym stopniu zetknie się z tego typu informacjami. Poza tym art. 11 ust. 2 u.z.n.k. wyraźnie odnosi sprawstwo czynu nieuczciwej konkurencji do pracownika.

W literaturze przedmiotu do pracowniczych czynów nieuczciwej konkurencji zalicza się również zachowanie określone w art. 12 i 14 u.z.n.k., co wydaje się być uzasadnione, gdyż z jednej strony nie ma podstaw, aby stwierdzić bez cienia wątpliwości, iż takiego rodzaju czynów nie może dopuścić się również pracownik, z drugiej zaś, tak jak ustaliliśmy, reguła zgodnie z którą to przedsiębiorca dopuszcza się czynu nieuczciwej konkurencji nie ma charakteru absolutnego. Jeśli zaś weźmie się pod uwagę treść art. 12 u.z.n.k., który w ust. 1 stanowi o nakłanianiu do niewykonywania lub nienależytego wykonywania

¹⁸ M. Gersdorf, M. Raczkowski, *Odpowiedzialność za pracowniczy czyn nieuczciwej konkurencji*, „PiZS”, nr1/2005, s. 9.

¹⁹ Ibidem, s. 9.

²⁰ Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 3 grudnia 2013 roku, III SO 8/14, Lex nr 1621354.

obowiązków pracowniczych, a w ust. 2 o nakłanianiu klientów przedsiębiorcy do rozwiązania z nim umowy albo niewykonania lub nienależytego wykonania umowy można dojść do wniosku, że to właśnie pracownik, który ma kontakt z innymi pracownikami i klientami przedsiębiorcy mógłby dopuścić się takiego czynu²¹, zwłaszcza że w dalszej części tego przepisu mowa jest o działaniu w celu przysporzenia korzyści sobie lub osobom trzecim albo szkodenia przedsiębiorcy. Łatwo wyobrazić sobie sytuację, w której pracownik kuszony przez innego przedsiębiorcę perspektywą korzyści majątkowej lub intratnego stanowiska w konkurencyjnej spółce, godzi się na nielojalne zachowanie wobec pracodawcy. Możliwe jest też, że pracownik działając na szkodę przedsiębiorcy czyni to bez względu na materialne korzyści, które mogłyby stać się jego udziałem wyłącznie po to, aby pracodawca poniósł straty, bo np. pracownik otrzymał wypowiedzenie, które w jego odczuciu stanowi przejaw dyskryminacji i tym samym jest dla niego krzywdzące.

Jeśli zaś chodzi o art. 14 u.z.n.k., to redakcja tego przepisu może nasuwać wniosek, iż sprawcą czynu nieuczciwej konkurencji określonego w tym przepisie jest osoba związana np. stosunkiem pracy z przedsiębiorcą–pracodawcą²². Zgodnie z tym przepisem: „czynem nieuczciwej konkurencji jest rozpowszechnianie nieprawdziwych lub wprowadzających błąd wiadomości o swoim lub innym przedsiębiorcy albo przedsiębiorstwie, w celu przysporzenia korzyści lub wyrządzenia szkody”.

Nie tylko zresztą sformułowanie art. 14 u.z.n.k. może wskazywać na pracownika jako osobę, która zdolna jest do popełnienia czynu nieuczciwej konkurencji. To pracownik, z racji łączącego go z pracodawcą stosunku pracy i wykonywania zgodnie z jego treścią określonego rodzaju pracy, może mieć dostęp do takich danych odnoszących się do przedsiębiorcy i prowadzonej przez niego działalności, które te nieprawdziwe lub wprowadzające błąd informacje uczynią jeszcze bardziej wiarygodnymi niż w przypadku, gdyby rozpowszechniał je inny przedsiębiorca utożsamiany przez innych uczestników rynku jako konkurent poszkodowanego czynnem nieuczciwej konkurencji.

²¹ M. Gersdorf, M. Raczkowski, *Odpowiedzialność...*, s. 10, por. także: J. Czerniak-Swędzioł, *Pracowniczy obowiązek ochrony interesów gospodarczych pracodawcy*, Warszawa 2007, s. 317–323.

²² *Ibidem*, s. 9, por. także: J. Czerniak-Swędzioł, *Pracowniczy...*, s. 323–328.

Biorąc pod uwagę dotychczasowe rozważania można więc stwierdzić, że także pracownik jest potencjalnym sprawcą czynu nieuczciwej konkurencji. Przyjęcie takiego wniosku skłania zaś do poszukiwania podstawy odpowiedzialności pracownika i rozstrzygnięcia problemu kumulacji roszczeń pracodawcy poszkodowanego takim czynem.

Odpowiedzialność pracownika dopuszczającego się czynu nieuczciwej konkurencji

U.z.n.k. w art. 18 stanowi, iż przedsiębiorca, którego interes został zagrożony lub naruszony czynem nieuczciwej konkurencji może domagać się od sprawcy:

- „1) zaniechania niedozwolonych działań,
- 2) usunięcia skutków niedozwolonych działań,
- 3) złożenia jednokrotnego lub wielokrotnego oświadczenia odpowiedniej treści i w odpowiedniej formie,
- 4) naprawienia wyrządzonej szkody na zasadach ogólnych,
- 5) wydania bezpodstawnie uzyskanych korzyści na zasadach ogólnych,
- 6) zasądzenia odpowiedniej sumy pieniężnej na określony cel społeczny związany ze wspieraniem kultury polskiej lub ochroną dziedzictwa narodowego – jeżeli czyn nieuczciwej konkurencji był zawiniony”.

Część z wymienionych roszczeń ma charakter majątkowy, pozostałe niemajątkowy. Ze środków o charakterze niemajątkowym pracodawca będzie mógł skorzystać bez ograniczeń ze strony Kodeksu pracy, gdyż w tym zakresie Kodeks pracy nie zawiera regulacji odnoszących się do relacji pomiędzy stronami stosunku pracy²³. Jeśli jednak pracownik dopuszczając się czynu nieuczciwej konkurencji naruszy jednocześnie ustaloną organizację i porządek w pracy, to w takim przypadku pracodawca będzie mógł nie tylko domagać się usunięcia skutków niedozwolonego działania, ale również na podstawie art. 108 k.p. nałożyć na pracownika karę upomnienia, czy nagany²⁴.

Ustalając natomiast reguły rządzące odpowiedzialnością materialną pracownika będącego sprawcą czynu nieuczciwej konkurencji ważne jest rozstrzygnięcie, czy pracownik dokonał tego czynu przy wykonywaniu obowiązków pracowniczych, czy też nie²⁵.

Słusznie bowiem przyjmuje się wśród przedstawicieli doktryny prawa pracy, że w sytuacji, gdy zachowanie pracownika nie pozostaje

²³ M. Gersdorf, M. Raczkowski, *Odpowiedzialność...*, s. 12.

²⁴ Ibidem, s. 12; J. Czerniak-Swędzioł, *Pracowniczy...*, s. 407.

²⁵ M. Gersdorf, M. Raczkowski, *Odpowiedzialność...*, s. 12.

w związku ze stosunkiem pracy, odpowiedzialność pracownika dopuszczającego się czynu nieuczciwej konkurencji nie powinna podlegać ograniczeniom przewidzianym w Kodeksie pracy, a opierać się na prawie cywilnym. Poza tym w art. 18 ust. 1 pkt. 4 u.z.n.k. ustawodawca stanowi jedynie, że wyrządzona szkoda powinna zostać naprawiona na zasadach ogólnych, a w zakresie prawa pracy przez zasady ogólne należy rozumieć przepisy Kodeksu pracy. Tylko w zakresie nieuregulowanym przepisami prawa pracy zastosowanie mogłyby znaleźć przepisy Kodeksu cywilnego poprzez odesłanie zawarte w art. 300 k.p. Natomiast w pozostałych, pozapracowniczych przypadkach zasady ogólne, o których mowa w art. 18 ust. 1 pkt. 4 u.z.n.k. należałoby odnosić do regulacji zawartych w Kodeksie cywilnym²⁶.

Nie oznacza to jednak, że w każdym przypadku, gdy pracownik popełni czyn nieuczciwej konkurencji odpowiadać będzie jedynie w zakresie *damnum emergens* i tylko do wysokości trzykrotnego wynagrodzenia za pracę. Ta zasada znajdzie zastosowanie tylko w odniesieniu do pracownika, który narusza tajemnicę przedsiębiorstwa z art. 11 u.z.n.k., gdyż w pozostałych przypadkach pracownik będzie odpowiadał za szkodę w pełnej wysokości z tego względu, że pracodawca, który zarzuca popełnienie czynu określonego w art. 12 i 14 u.z.n.k. musi udowodnić pracownikowi zamiar szkodenia albo działanie w celu przysporzenia korzyści sobie lub osobom trzecim, co jest równoznaczne z koniecznością wykazania winy umyślnej pracownika²⁷.

Podsumowanie

Kończąc rozważania poświęcone problematyce ochrony interesu pracodawcy na gruncie prawa pracy i u.z.n.k. należałoby stwierdzić, że choć pracodawca dysponuje szeregiem instrumentów prawnych, które może wykorzystać wobec niełojalnego pracownika, nie zawsze będzie mógł domagać się naprawienia szkody w pełnej wysokości, co w przypadku szkody mogącej powstać na skutek naruszenia zakazu konkurencji, bądź dopuszczenia się przez pracownika czynu nieuczciwej konkurencji, może oznaczać dotkliwe straty po stronie pracodawcy – przedsiębiorcy nie tylko o charakterze majątkowym. Daleko idące skutki mogą przede wszystkim ujawnić się w sferze dóbr niemajątkowych pracodawcy. Czyn nieuczciwej konkurencji może bowiem spowodować utratę renomy, zaufania, jakim klienci darzą danego

²⁶ Ibidem.

²⁷ Ibidem.

przedsiębiorcę, a w konsekwencji doprowadzić do załamania pozycji rynkowej przedsiębiorstwa.

Dlatego tak ważne jest, aby poszukiwać rozwiązań z jednej strony uwzględniających oddziaływanie ochronnej funkcji prawa pracy także w obrocie profesjonalnym, w którym pracodawcy będący przedsiębiorcami dążą przede wszystkim do osiągnięcia zysku, ale z drugiej strony umożliwić uczciwą konkurencję i odpowiednio reagować, zwłaszcza wtedy, gdy podmiot z założenia słabszy ekonomicznie i organizacyjnie dopuszcza się czynów prowadzących do naruszenia dóbr majątkowych i osobistych innych uczestników rynku.

Z tego względu wydaje się być właściwe, aby w przepisach u.z.n.k. zawrzeć wyraźne sformułowanie, że także inne niż przedsiębiorca podmioty mogą być sprawcami czynów nieuczciwej konkurencji i uregulować w sposób niebudzący wątpliwości kwestię zbiegu roszczeń w przypadku, gdy to pracownik przy wykonywaniu obowiązków pracowniczych dopuszcza się czynu nieuczciwej konkurencji.